

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KABANJAHE

THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KABANJAHE

Darwin Evando Simorangkir¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., M.Pd.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

darwinsimorangkir09@gmail.com¹, f.poerwitasary@gmail.com²

Abstrak

Demi mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka program pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu cara yang dilakukan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah dengan melakukan training. Dengan dilakukannya pelatihan oleh perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai hasil – hasil kerja yang telah ditetapkan. Sebagaimana yang telah diprogramkan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe. Kondisi yang dihadapi perusahaan terkait pelatihan dan kinerja karyawan yang ditemukan penulis melalui *preliminary study* dan data SMK terhadap kedua variabel tersebut menunjukan pelatihan yang berlangsung mengalami kendala yang terdapat pada dimensi peserta dan kinerja karyawan mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan teknik sampling jenuh sebanyak 52 karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan diinterpretasikan menggunakan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (variabel X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel Y).

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

For the sake of realizing quality Human Resources, the Human Resource Development program is one of the ways that the company does. One effort can be made to develop human resources by conducting training. With training assistance by the company, it's expected to improve the company in achieving predetermined word results. Approved that has been programmed by PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kabanjahe Branch Office. Related to the training related to the company and the training found by the author through preliminary studies and vocational data on the two variables showed that training carried out on the participants and the increase in employees in the last two years. The purpose of this research is to find out about the improvement of the ability to the performance of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kabanjahe Branch Office. This study uses data collection methods conducted through questionnaires with a sampling technique of 52 employees. This type of research is quantitative. This study uses simple linear regression analysis techniques and is interpreted using descriptive analysis. The results of this study indicate that training (variable X) has a positive and significant effect on employee performance (variable Y).

Keywords: Human Resource Management, Training, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan dapat secara positif terpenuhi jika semua harapan sesuai dengan hasil nyata. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan itu sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika [4]. Pengertian lain dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1].

Tingkat kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe dapat dilihat pada hasil dari SMK (Sistem Manajemen Kinerja) yang dimana SMK tersebut merupakan hasil dari penilaian kinerja karyawan yang di setiap tahunnya pasti dilakukan oleh bagian Human Capital perusahaan.

Berikut merupakan hasil dari penilaian SMK kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe untuk tahun 2017 dan tahun 2018 pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. SMK PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe

Tahun	Jumlah Karyawan	Sistem Manajemen Kinerja					Rata - rata
		3,50 s/d 4,00 (Istimewa)	3,50 sd 3,49 (Sangat Baik)	2,50 sd 3,00 (Baik)	1,50 sd 2,49 (Cukup Baik)	0,00 sd 1,49 (Tidak Baik)	
2017	46	0	5	40	1	0	78%
2018	52	0	6	39	6	0	73,5%

Sumber: bagian SDM PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe

Berdasarkan tabel 1.1 memperlihatkan rata-rata keseluruhan dari tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe mengalami penurunan nilai sebesar 4,5% dari tahun 2017 ke tahun 2018.

Melihat pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat diimplementasikan di perusahaan dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain misalnya budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain – lain [3]. Dan salah satu kandidat faktor terkuat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa hasil penelitian yang memperoleh hasil berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan seorang karyawan menggali kemampuan kinerjanya melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai pealtihan di PT. Bank Rakyat Indoensia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe, maka dilakukan *preliminary study*. Berikut hasil *preliminary study* pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe :

Tabel 2. Hasil Pre-Study PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe

No.	Dimensi	Pernyataan	STS	TS	S	SS	%
1	Peserta	Peserta pelatihan aktif dan semangat mengikuti pelatihan	8	6	7	9	64,1%
2	Instruktur	Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan dengan baik	0	0	21	9	82,5%
3	Materi	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan	0	3	18	9	80%
4	Metode	Metode yang digunakan mudah untuk dipahami	1	7	13	9	75%
5	Tujuan	Kompetensi yang dimiliki peserta pelatihan meningkat	0	2	19	9	80,8%
Rata – rata							76,48%

Sumber:Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2018.

Jika dilihat dari hasil pre-study di atas terdapat angka rata – rata persentase sebesar 76,48% yang masih tergolong cukup, dalam artian belum maksimal. Dan apabila dilihat dari hasil persentase pada dimensi peserta terdapat angka yang cukup kecil. Peneliti berasumsi bahwa penurunan kinerja di tahun 2017 ke tahun 2018 terjadi juga karena ada persentase pelatihan yang belum maksimal. Karena asumsi ini hanya berasal dari perbandingan data SMK dan pre-study, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih dalam lagi terkait hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Maka dari itu judul yang akan diangkat pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kabanjahe”**.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

a. Pelatihan

Pelatihan tentunya memiliki manfaat terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut merupakan beberapa manfaat yang bisa didapat diadakannya pelatihan diantaranya agar dapat meningkatkan kemampuan individu karyawan baik dalam hal kinerja maupun dalam hal kepribadian, agar dapat membangun suasana kerja yang positif dilingkungan kerja, dan juga agar dapat lebih memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan.[8]. Diadakannya pelatihan juga tentu memiliki tujuan seperti meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, meningkatkan perkembangan pegawai, dll [6].

Agar pelatihan yang dilaksanakan perusahaan bisa terhindar dari kegagalan, maka perlu dipertimbangkan beberapa faktor / indikator yang dapat menentukan keberhasilan suatu pelatihan. Berikut merupakan beberapa faktor (dimensi) yang dapat mempengaruhi pelatihan karyawan [6], antara lain:

1. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan harus memiliki kecerdasan, kemampuan, kemauan, dan juga perilakunya. Faktor ini berguna untuk menentukan jeni pelatihan yang diikutinya.

2. Instruktur / Pelatih

Instruktur adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika ilmu/kemampuan yang dimiliki instruktur kurang, maka ilmu yang akan diterima peserta juga kurang, begitu pula sebaliknya.

3. Materi Pelatihan

Semakin baik dan dalam materi yang diberikan, maka pengetahuan yang diterima oleh peserta pelatihan akan semakin lebih baik

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan rancangan program yang digunakan oleh perusahaan untuk kebutuhan pelaksanaan pelatihan di perusahaannya.

5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan dilakukan guna menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu perlu didukung dengan materi, metode, dan instruktur yang benar – benar dapat mengakomodasi tujuan dari pelatihan tersebut.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang terhitung dalam suatu periode, biasanya dalam satu tahun [5]. Kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi. Berikut merupakan beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja [2]. :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu dari Hasil

Dalam dimensi ini karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

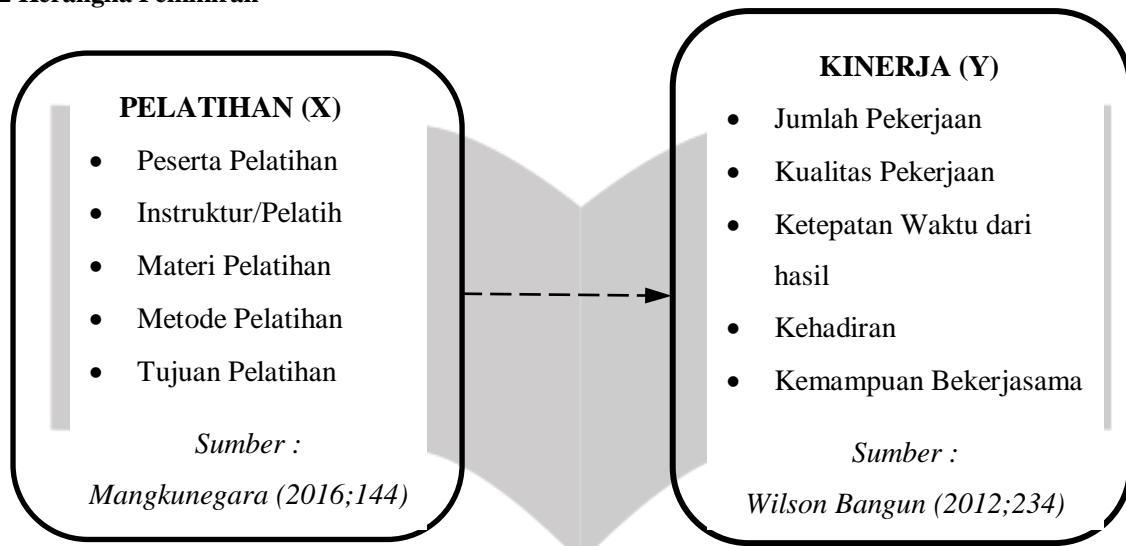
4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Bekerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih, sehingga bekerjasama sangat dibutuhkan.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : data yang telah diolah (2019)

2.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe. Data didapatkan dari penyebaran kuesioner ke 52 karyawan dengan menggunakan skala likert lima poin. Sebanyak 15 pernyataan digunakan untuk mengukur variabel pelatihan dan sebanyak 13 pernyataan digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana yaitu regresi sederhana terdiri dari satu variabel independen dan variabel dependen, analisis regresi linear sederhana merupakan situasi dimana variabel independen dihipotesiskan memiliki hubungan yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana [7].

$$Y = a + bx$$

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Konstanta

b = Koefisien arah garis regresi

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

3. Pembahasan

3.1 Karakteristik Data Responden..

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa responden penelitian pada usia ≤ 20 tahun yaitu sebanyak 0 responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe tidak memiliki karyawan yang berusia ≤ 20 tahun. Kemudian, pada usia 21-35 tahun memiliki responden sebanyak 35 responden dengan presentase 67,3%. Untuk usia 36-50 tahun memiliki responden sebanyak 15 responden dengan presentase 28,9%. Dan, untuk usia >50 tahun hanya memiliki responden sebanyak 2 responden dengan presentase 3,8%. Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menghasilkan bahwa responden lebih banyak yang berjenis kelamin pria dengan presentase sebesar 60% atau sebanyak 31 orang. Sementara itu untuk responden wanita memiliki presentase sebesar 40% atau sebanyak 21 orang.

Untuk hasil responden berdasarkan tingkat pendidikan menghasilkan responden dengan tingkat pendidikan, yang dimana pada tingkat pendidikan SMA berjumlah 2 responden dengan presentase sebesar 3,9%. Untuk tingkat pendidikan Diploma berjumlah 5 responden dengan presentase sebesar 9,6%. Kemudian, untuk tingkat pendidikan S1 berjumlah 41 responden dengan presentase sebesar 78,8%. Dan untuk tingkat pendidikan S2 berjumlah 4 responden dengan presentase sebesar 7,7%. Sehingga tingkat pendidikan pada penelitian ini didominasi oleh tingkat pendidikan S1. Sementara untuk hasil responden berdasarkan posisi kepegawaian menghasilkan bahwa terdapat 1 orang yang menduduki jabatan *direktur* dengan presentase 1,9% untuk posisi manajer mempunyai presentase sebesar 7,7% atau sebanyak 4 orang. Sementara itu untuk posisi asisten manajer mempunyai presentase sebesar 9,6% atau sebanyak 5 orang dan untuk posisi staff memiliki presentase sebesar 80,8% atau sebanyak 42 orang.

3.2 Hasil Tanggapan Responden

Hasil tanggapan responden untuk variabel pelatihan dapat dijelaskan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Nama Item	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
	STS	TS	C	S	SS			
PE1	0	0	9	34	9	208	260	80.00%
PE2	2	5	9	30	6	189	260	72.69%
PE3	0	5	9	33	5	194	260	74.61%
IN1	0	1	10	33	8	204	260	78.46%
IN2	0	2	7	33	10	207	260	79.61%
IN3	0	1	7	35	9	208	260	80.00%
IN4	0	2	12	30	8	200	260	76.92%
MA1	0	4	11	30	7	196	260	75.38%
MA2	0	2	6	31	13	211	260	81.15%
MA3	0	3	10	30	9	201	260	77.30%
MA4	0	1	10	35	6	202	260	77.69%
MA5	1	6	8	33	4	189	260	72.69%
ME1	0	1	10	37	4	200	260	76.92%
TU1	0	1	5	37	9	210	260	80.76%
TU2	0	3	6	34	9	205	260	78.84%
Jumlah						3024		
Rata – rata						201.6		77.53%

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2019.

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata pelatihan mempunyai nilai persentase sebesar 77,53% dengan indikasi sesuai. Hal diartikan bahwa pelatihan yang sedang dijalankan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe sudah termasuk kedalam kategori baik..

Untuk hasil tanggapan responden untuk kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe, dapat dijelaskan pada tabel 4. Sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Nama Item	Jawaban Responden					Total Skor	Skor Ideal	Persentase
	STS	TS	C	S	SS			
JP1	0	2	5	35	10	209	260	80.38%
JP2	0	2	6	33	11	209	260	80.38%
JP3	0	0	13	33	6	201	260	77.30%
KP1	0	1	6	36	9	209	260	80.38%
KP2	0	0	4	36	12	216	260	83.07%
KP3	0	1	6	36	9	209	260	80.38%
KW1	0	3	11	32	6	197	260	75.76%
KW2	0	0	8	37	7	207	260	79.61%
KW3	0	0	4	37	11	215	260	82.69%
KH1	0	0	11	32	9	206	260	79.23%
KH2	1	1	6	29	15	212	260	81.53%
KH3	6	7	6	23	10	180	260	69.23%
KB1	1	0	5	35	11	211	260	81.15%
Jumlah						2681		
Rata – rata						206.23		79.31%

Sumber : Olahan data oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kepuasan kerja mempunyai persentase 79,31% dengan indikasi baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kabanjahe sudah baik dan kinerja karyawannya sudah dapat dibilang dalam kategori yang positif walaupun hasilnya menurun dari tahun 2017.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.836	3.778		2.868	.006
Pelatihan	.588	.078	.729	7.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2018.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil dengan nilai konstanta sebesar 10,836 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,588. Sehingga persamaan regresi adalah $Y = 10,836 + 0,588X$. Nilai konstanta memiliki arti bahwa nilai variabel pelatihan bernilai 0, maka kepuasan kerja karyawan akan bernilai 10,836. Sedangkan jika nilai koefisien regresi sebesar 0,588 memiliki arti bahwa variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,588. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga menunjukkan semakin sesuai pelatihan yang dijalankan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan dua pihak.

Berdasarkan perhitungan dari tabel 5 yang dilakukan dalam pengujian hipotesis dengan cara membandingkan t tabel dengan t hitung sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 diterima.

Untuk mengetahui nilai t tabel, menggunakan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= (\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= (0,05/2 ; 52-1-1) \\ &= (0,025 ; 50) \\ &= 2,009 \end{aligned}$$

T tabel: 2,009

T hitung: 7,530

Berdasarkan perhitungan diatas t hitung yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 7,530 lebih besar ($>$) dari t tabel yaitu sebesar 2,009. Sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kabanjahe.

3.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.522	5.47473

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Hasil pengolahan data oleh peneliti, 2018.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,729. Maka diperoleh data R^2 sebesar 0,531. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi $(0,729)^2$ dan dikalikan dengan 100%. Didapatkan nilai koefisien determinasi yaitu $0,531 \times 100\%$ sebesar 53,1%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu pelatihan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia sebesar 53,1% dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Kesimpulan

Pada penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Telkom Witel Bandung Barat. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV, maka peneliti menyimpulkan menjadi beberapa poin sebagai berikut:

1. Pelatihan yang dijalankan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe jika dilihat berdasarkan hasil dari tanggapan responden mengenai pelatihan mempunyai persentase sebesar 77,53% dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan yang dijalankan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe sudah sesuai.
2. Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe berdasarkan dari hasil tanggapan responden memiliki persentase sebesar 79,31% atau masuk dalam kategori baik.
3. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini mempunyai nilai sebesar 0,531 atau sebesar 53,1% yang mempunyai arti bahwa kemampuan variabel bebas yaitu pelatihan berpengaruh terhadap variabel terikat terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 53,1% dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Saran

a. Aspek Teoritis

1. Diharapkan agar pada penelitian selanjutnya diterapkan pada perusahaan sejenis maupun tidak sehingga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan perbandingan.
2. Diharapkan agar penelitian selanjutnya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja misal nya budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dll.

b. Aspek Praktis

1. Untuk PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Kabanjahe diharapkan agar lebih meringkas materi pelatihan agar lebih mudah dipahami tapi tetap bersifat komprehensif (menyeluruh) dan juga memberikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta sehingga peserta lebih tertarik lagi untuk aktif dalam mengikuti pelatihan.
2. Diharapkan agar perusahaan dapat menerapkan sistem pendistribusian pekerjaan yang lebih sesuai sehingga jam pulang kantor karyawan tidak terganggu karena adanya keselarasan antara kemampuan karyawan, target pekerjaan, dan juga waktu (*deadline*) pekerjaan.
3. Diharapkan juga agar perusahaan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan karena data yang diperoleh valid dan reliabel dengan segala kekurangan dan kelebihannya.

Daftar Pustaka:

- [1] Abryant, N. R., dan Wardhana, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yogya Cabang Sunda Bandung. *e-Proceeding of Management*. 5(3), 39-58.
- [2] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Fairuzzahron, F., dan Gilang, Alini. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *e-Proceeding of Management*. 6(1), 13-16.
- [4] Harahap, R. A. M., dan Silvianita, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *e-Proceeding of Management*. 3(2), 19-56.
- [5] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik* (cetakan kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [6] Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (cet.1). Yogyakarta : CAPS

